

Artículo de opinión

**Artículo publicado el 05 de septiembre de 2009 – Cinco Días
Septiembre 2009**

Autor: Felipe Ynzenga Aranda. Director Adjunto INFOVA

¿De dónde surge el espíritu de líder?

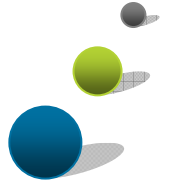
Ser líder es ser dueño de nuestra vida. Esto, que parece sencillo, conlleva un largo trabajo de desarrollo basado en la autoconciencia, como primer paso para identificar las áreas de mejora que limitan nuestro crecimiento personal. Liderar a otros supone asumir una enorme responsabilidad. Antes, tenemos que conocernos a nosotros mismos y nuestras limitaciones, con el propósito de dirigir nuestra energía para estar preparados ante cualquier desafío o cambio. Ser dueño de nuestra vida implica confianza en uno mismo, extender nuestra zona de aprendizaje fuera de nuestro ámbito de comodidad, ser proactivo en las decisiones y asumir riesgos. También implica ser interdependiente, apoyarse en los demás para alcanzar el éxito individual. Si los demás triunfan, el líder también lo hace, porque los logros de otros ayudan a alcanzar los propios.

Hay personas que son carismáticas por naturaleza. Desde una edad temprana tienen un talento especial, una fortaleza interior que inspira a otros a seguir sus pasos. Los líderes que nacen tienen claro qué quieren para sí mismos, a qué se quieren dedicar y dónde dirigir sus esfuerzos para conseguir aquello que se proponen. Involucran a los demás en sus proyectos, haciéndoles partícipes. Este hecho no es muy común, y es cierto que el carisma no es determinante para ser un gran líder. Es el propio liderazgo el que da carisma.

Todos tenemos una carga genética que completamos a lo largo de nuestro desarrollo. Pero ¿cómo lo hacemos? Con los conocimientos adquiridos, la interpretación de las experiencias, éxitos y fracasos vividos. Durante este proceso, algunos encuentran algo que les apasiona, les motiva y les llena de inspiración. El proceso requiere tolerancia a la frustración y a la dificultad, manejar nuevas formas de pensamiento, adaptación a los cambios, instinto de superación y autoestima. La pasión y la motivación dan confianza y seguridad. Nunca podremos cambiar nada en lo que no creamos y menos inspirar y motivar a otros.

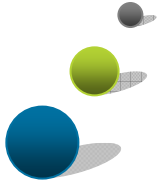
¿Qué nos aleja? Hay actitudes que nos distancian de los objetivos. Esto ocurre cuando las personas se acomodan, el aprendizaje no es un estímulo para su crecimiento, sus creencias y su poca tolerancia al cambio impiden que se cuestionen si lo que hacen es lo más efectivo. Ser proactivo no está entre sus planes y encuentran un millón de excusas para no serlo. ¿Por qué? No querer traspasar sus miedos implica perder la oportunidad de enfrentarse a sus limitaciones. Instalados en la comodidad, les impide crecer, buscar nuevas fuentes de aprendizaje, nuevos horizontes y nuevas formas de pensamiento. Son personas que están lideradas por su entorno.

Nunca es tarde para elegir una nueva forma de dirigir su vida, elegir una actitud proactiva que le motive a alcanzar objetivos. El primer paso es ser consciente de la necesidad de cambio; después, querer hacerlo, y, por último, volcar todos los esfuerzos para que se produzca. El camino para alcanzar el éxito no es un viaje sencillo, incluso para los que consideramos líderes. Elegir cambiar algún aspecto de nuestra vida implica renunciar a otros. La frustración, el fracaso, la incertidumbre y el riesgo son elementos que activan nuestro miedo, a unos los paraliza, pero a otros hace poner en alerta todos sus sentidos. El miedo se convierte así para algunos en una excelente herramienta que activa la proactividad y permite buscar recursos donde otros no hubieran imaginado que pudiesen existir.



Tenemos la capacidad de elegir cómo queremos vivir nuestras vidas más allá de las circunstancias. Algunos líderes la tienen innata para ser tolerantes ante la frustración, las dificultades y los cambios. También es posible adquirir esa capacidad a lo largo de nuestro desarrollo. Para ello, la necesidad de cambio ha de ser consciente. Es posible pensar que la condición de líder es un don concedido a unos pocos privilegiados. Pero afortunadamente no es así, todos tenemos uno incorporado en nuestros genes, sólo tenemos que elegir cuándo estimularlo. La autoconciencia y nuestra capacidad de elección nos permiten desarrollarlo. No somos felices por conseguir lo que nos proponemos, lo somos cuando estamos recorriendo ese camino. Conformarse con lo que uno tiene no es una condición que defina a un líder.

Cuando algo nos apasiona luchamos para conseguirlo, nos apoyamos e involucramos a otros, hacemos lo que haga falta y nos convertimos en dueños de nuestros sueños. Al alcanzarlos, buscamos nuevos retos que nos permitan seguir caminando. Es durante el proceso de cambio donde experimentaremos, adquirimos nuevos conocimientos y nos ponemos a prueba arriesgando con cada decisión que tomamos. Por tanto, la confianza en uno mismo y nuestra fortaleza interior es lo que hace que los demás encuentren en el líder una referencia y les proporcione la motivación necesaria para seguir sus pasos.



Directivos

LA OPINIÓN DEL EXPERTO

Felipe Ynzenga Aranda apunta las claves que permiten alcanzar el liderazgo, a la vez que sostiene que la mayoría de las capacidades que definen a un número uno pueden ser aprendidas

¿De dónde surge el espíritu de líder?

Ser líder es ser dueño de nuestra vida. Esto, que parece sencillo, conlleva un largo trabajo de desarrollo basado en la autoconciencia, como primer paso para identificar las áreas de mejora que limitan nuestro crecimiento personal. Liderar a otros supone asumir una enorme responsabilidad. Antes, tenemos que conocernos a nosotros mismos y nuestras limitaciones, con el propósito de dirigir nuestra energía para estar preparados ante cualquier desafío o cambio. Ser dueño de nuestra vida implica confianza en uno mismo, extender nuestra zona de aprendizaje fuera de nuestro ámbito de comodidad, ser proactivo en las decisiones y asumir riesgos. También implica ser interdependiente, apoyarse en los demás para alcanzar el éxito individual. Si los demás triunfan, el líder también lo hace, porque los logros de otros ayudan a alcanzar los propios.

Hay personas que son carismáticas por naturaleza. Desde una edad temprana tienen un talento especial, una fortaleza interior que inspira a otros a seguir sus pasos. Los líderes que nacen tienen claro qué quieren para sí mismos, a qué se quieren dedicar y dónde dirigir sus esfuerzos para conseguir aquello que se proponen. Involucran a los demás en sus proyectos, haciéndoles partícipes. Este hecho no es muy común, y es cierto que el carisma no es determinante para ser un gran líder. Es el propio liderazgo el que da carisma.

Todos tenemos una carga genética que completamos a lo largo de nuestro desarrollo. Pero ¿cómo lo hacemos? Con los conocimientos adquiridos, la interpretación de las experiencias, éxitos y fracasos vividos. Durante este proceso, algunos encuentran algo que les apasiona, les motiva y les llena de inspiración. El proceso requiere tolerancia a la frustración y a la dificultad, manejar nuevas formas de pensamiento, adaptación a los cambios, instinto de superación y autoestima. La pasión y la motivación dan confianza y seguridad. Nunca podremos cambiar nada en lo que no creamos o menos inspirar y motivar a otros.

¿Qué nos aleja? Hay actitudes que nos distancian de los objetivos. Esto ocurre cuando las personas se acomodan, el aprendizaje no es un estímulo para su crecimiento, sus creencias y su poca tolerancia al cambio impiden que se cuestionen si lo que hacen es lo más efectivo. Ser proactivo no está entre sus planes y encuentran un millón de excusas para no serlo. ¿Por qué? No querer traspasar sus miedos implica perder la oportunidad de enfrentarse a sus limitaciones. Instalados en la comodidad, les impide crecer, buscar nuevas fuentes de aprendizaje, nuevos horizontes y nuevas formas de pensamiento. Son personas que están lideradas por su entorno.

Nunca es tarde para elegir una nueva forma de dirigir su vida, elegir una acti-



ESTEBAN

tud proactiva que le motive a alcanzar objetivos. El primer paso es ser consciente de la necesidad de cambio; después, querer hacerlo, y, por último, volcar todos los esfuerzos para que se produzca. El camino para alcanzar el éxito no es un viaje sencillo, incluso para los que consideramos líderes. Elegir cambiar algún aspecto de nuestra vida implica renunciar a otros. La frustración, el fracaso, la incertidumbre y el riesgo son elementos que activan

La condición de líder no es un don concedido a unos pocos. Todos llevamos uno en nuestros genes

nuestro miedo, a unos los paraliza, pero a otros hace poner en alerta todos sus sentidos. El miedo se convierte así para algunos en una excelente herramienta que activa la proactividad y permite buscar recursos donde otros no hubieran imaginado que pudiesen existir.

Tenemos la capacidad de elegir cómo queremos vivir nuestras vidas más allá de las circunstancias. Algunos líderes la tienen innata para ser tolerantes ante la frustración, las dificultades y los cambios. También es posible adquirir esa capaci-

dad a lo largo de nuestro desarrollo. Para ello, la necesidad de cambio ha de ser consciente. Es posible pensar que la condición de líder es un don concedido a unos pocos privilegiados. Pero afortunadamente no es así, todos tenemos uno incorporado en nuestros genes, sólo tenemos que elegir cuándo estimularlo. La autoconciencia y nuestra capacidad de elección nos permiten desarrollarlo. No somos felices por conseguir lo que nos proponemos, lo somos cuando estamos recorriendo ese camino. Conformarse con lo que uno tiene no es una condición que defina a un líder.

Cuando algo nos apasiona luchamos para conseguirlo, nos apoyamos e involucramos a otros, hacemos lo que haga falta y nos convertimos en dueños de nuestros sueños. Al alcanzarlos, buscamos nuevos retos que nos permitan seguir caminando. Es durante el proceso de cambio donde experimentaremos, adquirimos nuevos conocimientos y nos ponemos a prueba arriesgando con cada decisión que tomamos. Por tanto, la confianza en uno mismo y nuestra fortaleza interior es lo que hace que los demás encuentren en el líder una referencia y les proporcione la motivación necesaria para seguir sus pasos.

Director adjunto de Infova

NOMBRAMIENTOS

nombramientos@cinco dias.es

• **JAVIER PINTO** Director financiero de Mediapost. Ha desarrollado su carrera profesional en las áreas de administración y de recursos humanos de Peugeot, Carrefour y Endesa. Es licenciado en Derecho y Economía por la Universidad Autónoma de Madrid y cuenta con formación específica en programas informáticos orientados a la gestión empresarial.



• **PEDRO RÍOS MARTÍNEZ** Director de externalización de BDO en Madrid. Es licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad San Pablo CEU. Ha trabajado para Deloitte, como gerente de auditoría y consultoría; para la farmacéutica Wyeth; para Renault, en el área de recursos humanos, y para Rentokil Initial.



• **DAVID LAPUERTA** Director de marketing y ventas de Alimentaria Exhibitions. El hasta ahora director del salón Barcelona Degusta, nació en la Ciudad Condal en 1968, es diplomado en Estudios Empresariales y Relaciones Públicas y Dirección de Marketing por Esade. Pertenece a Alimentaria Exhibitions desde 2001, donde ha desempeñado varios cargos.



• **JUAN ANIZ** Director industrial de Lafarge Cementos. Hasta ahora era el director de la fábrica de Lafarge en Sagunto (Valencia). Tiene 46 años y es licenciado en Química Industrial por la Universidad de Córdoba. Inició su carrera en la compañía en 1988 como ingeniero de procesos en el centro técnico de Villaluenga de la Sagra (Toledo).



• **DAVID URIARTE** Director general de turismo en España de Grupo Pierre & Vacances. Tiene cinco años de experiencia en turismo tras su paso por Barceló Hotels & Resorts. Con anterioridad trabajó para The Boston Consulting Group. Es licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad del País Vasco y MBA por el IESE.



• **TERESA FERNÁNDEZ FORTÚN** Directora de obra social y cultural de Ibercaja. Nacida en Zaragoza en 1967, es licenciada en Derecho y en Ciencias Económicas por la Universidad de Zaragoza y máster en Comunidades Europeas. Trabaja en la entidad desde 1991. Hasta ahora ocupaba el cargo de responsable de marketing de empresas.



• **CARLES NAVARRO** Director comercial de Basf Española. Se incorporó a la firma en 1989 y durante los últimos cinco años ha sido el director general de la filial de Elastogran en Estambul (Turquía). Tiene 45 años y es licenciado en Ingeniería Química por el Instituto Químico de Sarrià y máster en Dirección de Marketing por Esade.



• **IGNACIO DEL BARRIO** Director de tecnologías de la información de Banco Caixa Geral. Pertenece a la entidad financiera desde 2006. Tiene 43 años y es ingeniero industrial por la Universidad Politécnica de Madrid. Con anterioridad había trabajado para la aseguradora Mutua Madrileña y para la consultora Accenture.

